



**แผนกลยุทธ์  
การบริหารทรัพยากรบุคคล  
กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)  
ฉบับสมบูรณ์**

# สารบัญ

|   | หน้า      |
|---|-----------|
| <b>บทที่ ๑ บทนำ</b>   | <b>๑</b>  |
| ๑.๑ หลักการและเหตุผล  | ๒         |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์  | ๒         |
| ๑.๓ กระบวนการดำเนินการ  | ๓         |
| ๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ   | ๓         |
| <b>บทที่ ๒ การศึกษา นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>   | <b>๔</b>  |
| ๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)   | ๗         |
| ๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)   | ๗         |
| ๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)  | ๘         |
| ๒.๔ นโยบายประเทศไทย ๔.๐   | ๙         |
| ๒.๕ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติและ<br>แผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)                                    | ๑๐        |
| ๒.๖ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี<br>(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)  | ๑๑        |
| ๒.๗ มาตรการพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕  | ๑๒        |
| ๒.๘ แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงพลังงาน  | ๑๓        |
| ๒.๙ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน<br>ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)   | ๑๔        |
| <b>บทที่ ๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)<br/>ฉบับสมบูรณ์</b>   | <b>๑๖</b> |
| ๓.๑ สรุปประเด็นการสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและ<br>ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงพลังงาน                               | ๑๗        |
| ๓.๒ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ของการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ TOWS Matrix<br>ของกระทรวงพลังงาน | ๒๐        |
| ๓.๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)<br>ฉบับสมบูรณ์   | ๒๖        |
| <b>บทที่ ๔ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)</b>  | <b>๓๓</b> |
| ๔.๑ แผนงาน/โครงการ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)   | ๓๔        |
| ๔.๒ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)  | ๔๐        |

# บทที่ ๑

---

## บทนำ



# บทที่ ๑

## บทนำ

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

“ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้การยกระดับขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “การพัฒนา และบริหารกำลังคนภาครัฐ” ซึ่งนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ การที่องค์กรของรัฐมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถ และคุณภาพสูงจะสามารถนำพาประเทศไปสู่ความเป็นมาตรฐานที่เป็นสากลเทียบเท่าประเทศต่างๆ ในโลก ตลอดจนเป้าหมายอื่นๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์ของชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล องค์กรภาครัฐสามารถนำการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้จำเป็นต้องมีแผนและกลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยงและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง หรือระดับประเทศ และเพื่อให้ทุกส่วนราชการมีบุคลากรที่มีความพร้อม และสามารถร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรไปสู่ทิศทางเดียวกัน ดังนั้น การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนผลักดันให้ประสบความสำเร็จดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน โดยกองกลาง กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีกลยุทธ์ จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงพลังงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ซึ่งเน้นให้บุคลากรเป็น “คนเก่ง คนดี” ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกและเป็นมืออาชีพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงพลังงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อให้กระทรวงพลังงานมีกรอบแนวทางและเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๑.๓ กระบวนการดำเนินการ

๑. วิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นเพื่อนำมาจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒. ทบทวนและจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓. ขอความเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง และปรับปรุง (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๔. นำเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อขอความเห็นชอบแผนฯ ต่อผู้บริหาร

๕. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงพลังงานเพื่อทราบและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางของแผนฯ ต่อไป

### ๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กระทรวงพลังงานมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตลอดจนแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์ฯ โดยมีแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

# บทที่ ๒

---

การศึกษา นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผน  
ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล



## บทที่ ๒

# การศึกษา นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคล

---

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ครั้งนี้ ได้ศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสรุปสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๔. นโยบายประเทศไทย ๔.๐
๕. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)
๖. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
๗. มาตรการพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
๘. แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงพลังงาน
๙. แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

# แผนผังความเชื่อมโยงแผนระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส
- การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถสูงและมีธรรมาภิบาล

### แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนา  
ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็นที่ ๒๐ การบริการ  
ประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

### แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง  
ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง

## นโยบายประเทศไทย ๔.๐ เป้าหมาย Thailand ๔.๐: คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ ๒๑

### แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

### ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรร  
หาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กร  
ทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง

กลยุทธ์การกระจายอำนาจและ  
เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

กลยุทธ์การเสริมสร้าง  
เกียรติภูมิและคุณภาพ  
ข้าราชการ

กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพ  
การพัฒนานโยบายทรัพยากร  
บุคคลภาครัฐ

### มาตรการพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

#### ประเด็นที่ ๑

ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีชุดความคิด (Mindset)  
และค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์  
ส่วนรวมยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม

#### ประเด็นที่ ๒

พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติเพื่อการ  
ทำงานอย่างมืออาชีพ (Professional) มีกลยุทธ์  
(Strategic) สร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation)

#### ประเด็นที่ ๓

สร้างสภาพแวดล้อม (Ecosystem) ที่เป็น  
ระบบและเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของ  
บุคลากรภาครัฐ

### แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงพลังงาน

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคงด้านพลังงาน เป็นศูนย์กลางพลังงานในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีความเข้มแข็งจากภาคพลังงาน”

#### แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การสร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ให้สังคมเชื่อถือ

- โครงสร้างอัตราค่าจ้าง และแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงพลังงานได้รับการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
- การทบทวนบทบาท หน้าที่ ตลอดจนโครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพลังงานให้มีความชัดเจน เหมาะสมกับภาระงานในอนาคต
- การเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กร และบุคลากร ให้สอดคล้องกับภารกิจและก้าวทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง
- บุคลากรกระทรวงพลังงานพัฒนาต่อรองรับระบบราชการ ๔.๐

### แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน

#### ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์ “บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ ส่งเสริมความโปร่งใส สร้างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง”

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑

พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
กระทรวงฯ เชิงยุทธศาสตร์

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒

สร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลใน  
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓

มุ่งพัฒนา สร้างบุคลากรสำหรับองค์กร  
สมรรถนะสูง

## ๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้าน ความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการ ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์ชาติครอบคลุมการพัฒนา ประเทศในทุกมิติ

โดยยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นให้ หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญและ เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้แก่ การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และการต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ

## ๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ ชาติ มีทั้งสิ้น ๒๓ แผนแม่บท ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บท ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วย การพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

ประเด็น แผนแม่บทฯ ทั้ง ๒๓ ฉบับ เป็นการกำหนดประเด็นในลักษณะที่มีความบูรณาการและ เชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้อง (Cross Issue) และประเด็นการพัฒนาจะไม่มี ความซ้ำซ้อนกันระหว่างแผนแม่บทฯ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำแผนแม่บทฯ ไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันการเกิดความสับสน ประกอบไปด้วย ๒๓ ประเด็น ได้แก่ ๑. ความมั่นคง ๒. การต่างประเทศ ๓. การเกษตร ๔. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ๕. การท่องเที่ยว ๖. พื้นที่และเมืองนำอยู่อัจฉริยะ ๗. โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล ๘. ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ยุคใหม่ ๙. เขตเศรษฐกิจพิเศษ ๑๐. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ๑๑. การพัฒนาศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิต ๑๒. การพัฒนาการเรียนรู้ ๑๓. การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ๑๔. ศักยภาพการกีฬา ๑๕. พลังทางสังคม ๑๖. เศรษฐกิจฐานราก ๑๗. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ๑๘. การเติบโต อย่างยั่งยืน ๑๙. การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ ๒๐. การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ๒๑. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๒๒. กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ๒๓. การวิจัยและ พัฒนานวัตกรรม

ทั้งนี้ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ประเด็น (๑๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ และมีระบบ/กลไกรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาและยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานในช่วงวัยแรงงานอย่างต่อเนื่อง ประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ โดยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐเป็นคณิศรคนเก่ง มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ และมีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัว ละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ มีส่วนร่วมต่อการต้านการทุจริต พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่างๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

### ๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนพัฒนาฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ได้นำมโนทัศน์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่างๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม โดยทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคต บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็จุดเริ่มต้นในการที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตท่ามกลางสังคมที่สมานฉันท์ทันสมัย ก้าวหน้า ควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลในระยะยาวเพื่อให้ประเทศไทยสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านจากภายนอก และสามารถบรรลุเป้าหมายระยะ ๒๐ ปีภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้างนโยบาย และกลไกเพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังได้กำหนดจุดหมายการพัฒนาจำนวน ๑๓ ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” มุ่งหวังจะ “มี” หรือต้องการจะ “จัด” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” และการบรรลุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา ๕ ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓

ทั้งนี้ จุดหมายที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ หมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มีเป้าหมายการพัฒนาคนสำหรับยุคใหม่ โดยการพัฒนาคอนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งการมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ และหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน มีเป้าหมายการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย (๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม (๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ (๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ (๑) เป้าหมายหลักที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียมและ (๒) เป้าหมายหลักที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

## ๒.๔ นโยบายประเทศไทย ๔.๐

ประเทศไทยกำลังเร่งสร้าง “พิมพ์เขียว” หรือแผนที่ที่จะนำพาประเทศไปสู่อนาคตที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ผ่านนโยบายประเทศไทย ๔.๐ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจมาสู่ ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า (Value-Based Economy) เพื่อพาประเทศไทยหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางกับดักความเหลื่อมล้ำทางสังคม และกับดักความไม่สมดุลในการพัฒนา

โมเดลประเทศไทย ๔.๐ ประกอบด้วย “กลไกการขับเคลื่อน” ชุดใหม่ (New Growth Engine) ๓ กลไกสำคัญ คือ

๑. กลไกขับเคลื่อนผ่านการสร้างและยกระดับผลิตภาพ (Productive Growth Engine)
๒. กลไกขับเคลื่อนที่คนส่วนใหญ่ มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Growth Engine)
๓. กลไกการขับเคลื่อนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Green Growth Engine)

โดยที่เป้าหมาย Thailand ๔.๐: คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ ๒๑ คือ คนไทยที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถสูง มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคม คนไทยที่เป็น Digital Thai และคนไทยสากล (Global – Thai)

ทั้งนี้ ในการรองรับต่อยุทธศาสตร์ Thailand ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลัก ธรรมภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ระบบ ราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นฟังของประชาชนได้อย่างแท้จริง มีรายละเอียด ดังนี้

๑) การเป็นภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) มีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอด

๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการให้บริการ (Citizen - Centric and Service-Oriented Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความ ต้องการของประชาชน

๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart and High Performance Government) มีวัฒนธรรมการ ทำงานที่สร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมุ่งเน้นความซื่อสัตย์สุจริต สร้างสมดุลการจัดการความสัมพันธ์ ระหว่างกลไกภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคส่วนอื่นๆ การใช้นวัตกรรมนำการทำงาน การทำงานผ่านระบบ ดิจิทัลและการเชื่อมโยงทุกส่วนราชการในการบริการประชาชน

## ๒.๕ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อสนับสนุน ยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) เพื่อรองรับและสนับสนุนทิศทางการ ปฏิรูปประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ “บุคลากรภาครัฐ” ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการจัดทำแนวทางการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูประบบ บุคลากรภาครัฐ มีทิศทางการดำเนินการอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม สอดประสานซึ่งกันและกันทั้งในทิศทาง และการดำเนินการ เพื่อให้ภาพรวมในการปฏิรูปการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกันกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ

โดยแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐฯ มีรายละเอียดแผนงานที่สำคัญ ๔ แผนงาน ๑๒ กลยุทธ์ ดังนี้

**แผนงานที่ ๑** การปรับปรุงการบริหารอัตรากำลังในภาครัฐให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์

- กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับปรุงมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ
- กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงระบบการบริหารพนักงานราชการ

**แผนงานที่ ๒** การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลง

- กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับปรุงระบบการสรรหาและเลือกสรร
- กลยุทธ์ที่ ๔ ปรับปรุงระบบการจำแนกตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง และการเลื่อนตำแหน่ง

- กลยุทธ์ที่ ๕ ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน
- กลยุทธ์ที่ ๖ ปรับปรุงการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรภาครัฐ
- กลยุทธ์ที่ ๗ ปรับปรุงระบบการจัดการข้อมูลบุคลากรภาครัฐ
- กลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับสังคมสูงอายุ

**แผนงานที่ ๓** การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะสูงมีความสามารถที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความเป็นมืออาชีพ

- กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นมืออาชีพปรับตัวได้เร็วและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- กลยุทธ์ที่ ๑๐ พัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมด้านดิจิทัล (Digital Literacy)

**แผนงานที่ ๔** การเสริมสร้างระบบคุณธรรมและส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ

- กลยุทธ์ที่ ๑๑ ส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรภาครัฐ
- กลยุทธ์ที่ ๑๒ สร้างมาตรฐานจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

## ๒.๖ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐประเทศไทยมีประสิทธิภาพสูง ได้รับความเชื่อมั่น และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในระดับประเทศและระดับโลก โดยกำหนดกลยุทธ์ทั้งหมด ๔ ประการ ได้แก่ (๑) กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) (๒) กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department-focused HR Platform) (๓) กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity and Passion) และ (๔) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

ทั้งนี้ กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่างๆ ดังนี้

| กลยุทธ์  | โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่   |
|--|---|
| ๑. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ระบบราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Exam)</li> <li>● ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น: Muti/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase I และ II)</li> </ul> |
| ๒. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) | <ul style="list-style-type: none"> <li>● ระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ: Department HRM Improvement System</li> <li>● ระบบการถ่ายเท/สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้ามส่วนราชการและภูมิภาค: Flexible Workforce Management</li> </ul>  |

| กลยุทธ์   | โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่   |
|---|---|
| ๓. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) | <ul style="list-style-type: none"> <li>ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง (Talent Inventory Management)</li> <li>ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ๔.๐ (ระยะที่ ๑ และ ๒): Competency Management System for Civil Service ๔.๐ (Phase I และ II)</li> <li>กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้หน่วยงานของรัฐ</li> <li>การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการทางวินัย</li> <li>ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ: Civil Service Counseling System</li> <li>ระบบกรรมการสอบสวนกลาง</li> </ul> |
| ๔. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)            | <ul style="list-style-type: none"> <li>ระบบ GovID (Phase I, II และ III)</li> <li>ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ: International Hub on Civil Service Management</li> <li>ระบบบริหารทรัพยากรภาครัฐที่บูรณาการกับระบบการจ้างงานของประเทศ: Integrated National Employment System</li> </ul>  |

## ๒.๗ มาตรการพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

สำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จึงได้ดำเนินการวางแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐระยะยาวที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี รวมถึงแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยได้กำหนดให้ระยะ ๕ ปีแรกของการพัฒนา เป็นระยะของการสร้างรากฐานของการวางระบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวและมีความพร้อมในทุกมิติที่จะทำงานในบริบทของการพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ และดิจิทัลไทยแลนด์

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้มีการร่างข้อเสนอมาตรการพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- ยกระดับคุณภาพของบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ (Skill set) เทียบเท่าระดับสากล
- รวมทั้งมีความคิด (Mindset) และทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและประเทศไทย
- มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะในการทำงานอย่างมืออาชีพ (Professional) มีกลยุทธ์ (Strategic) สร้างนวัตกรรม (Innovative) เพื่อเป็นกำลังขับเคลื่อนที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ และยกระดับประเทศไทยไปสู่ “ประเทศไทย ๔.๐”

ทั้งนี้ มาตรการพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๓ แนวทางสำคัญ ดังนี้  
**แนวทางที่ ๑** ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีชุดความคิด (Mindset) และค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักธรรมาภิบาล และอุดมการณ์สำหรับการเป็นบุคลากรภาครัฐยุคใหม่

**แนวทางที่ ๒** พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติเพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพ (Professional) มีกลยุทธ์ (Strategic) สร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ ตลอดจนบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก

**แนวทางที่ ๓** สร้างสภาพแวดล้อม (Ecosystem) ที่เป็นระบบและเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรภาครัฐ เพื่อปลูกฝังความคิด (Mindset) และค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการสร้างความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติเพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพ (Professional) มีกลยุทธ์ (Strategic) สร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation)

## ๒.๘ แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงพลังงาน

กระทรวงพลังงานได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการราย ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงพลังงาน โดยปลัดกระทรวงพลังงาน มีคำสั่งกระทรวงพลังงานที่ ๓๖/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงพลังงานใช้แผนดังกล่าวเป็นกรอบในการปฏิบัติราชการ รายละเอียด ดังนี้

**วิสัยทัศน์** “ประเทศไทยมีความมั่นคงด้านพลังงาน เป็นศูนย์กลางพลังงานในภูมิภาคเอเชีย เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็งจากภาคพลังงาน”

**พันธกิจ** “เสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงานเพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจและพัฒนาพลังงานในระดับพื้นที่ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม”

ทั้งนี้ประกอบด้วยแผนปฏิบัติราชการทั้งสิ้น ๔ เรื่อง โดยเรื่องที่มีความสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ **แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การสร้างความโปร่งใสเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ให้สังคมเชื่อถือ** มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ๓ ประการ ดังนี้

**๑. ส่งเสริมให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พัฒนาปรับปรุงแผนบริหารและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน** เช่น แผนสืบทอดตำแหน่งแทนผู้บริหารที่จะเกษียณอายุ การพัฒนาระบบราชการ รวมทั้งการพัฒนาระบบ กลไก และโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างความชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และมีความเหมาะสมในการดำเนินงาน ระหว่างหน่วยงานนโยบาย-หน่วยกำกับ-หน่วยปฏิบัติด้านพลังงาน รวมถึงศึกษาแนวทางการปรับโครงสร้างหน่วยงานเพื่อรองรับภารกิจในอนาคต อาทิ EV Charging Station การบริหารจัดการก๊าซธรรมชาติและ LNG

**๒. ยกกระดับกระทรวงพลังงานให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลพลังงานของประเทศที่น่าเชื่อถือ** กระทรวงพลังงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลที่มีระบบฐานข้อมูลอันถูกต้อง ทันสมัย เชื่อถือได้ และสามารถให้บริการแก่ผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอกองค์กร และบูรณาการข้อมูลภาครัฐให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมให้บริการได้อย่างรวดเร็ว และพัฒนาเป็นศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ (National Energy Information Center: NEIC) มีการจัดหาและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของศูนย์ข้อมูล (Data Center) การนำระบบสารสนเทศ เพื่อบริหารจัดการการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) และบริหารจัดการข้อมูลภายใต้กรอบการกำกับดูแลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework) ที่มีมาตรการและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการ การป้องกันและกำกับดูแลข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับเทคโนโลยีและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

๓. ส่งเสริมให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะต่อรัฐ มีการทบทวน และจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๕ ปี และแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปี

## ๒.๙ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์ “บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ ส่งเสริมความโปร่งใส สร้างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง”

| ยุทธศาสตร์  | เป้าหมาย  | แนวทาง   | แผนงาน/โครงการ   |
|---|---|--|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑<br>พัฒนาการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลของ<br>กระทรวงฯ เชิง<br>ยุทธศาสตร์                            | มีกระบวนการ<br>การบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล<br>ที่มีประสิทธิภาพ           | ๑.๑ การบริหารการ<br>สืบทอดตำแหน่งทาง<br>บริหาร (Succession<br>Plan for<br>Management) ที่<br>สอดคล้องกับอัตรากำลัง<br>และยุทธศาสตร์ของ<br>กระทรวงฯ | ๑.๑.๑ โครงการบริหารการสืบทอดตำแหน่ง<br>ทางการบริหาร (Succession Plan for Management)<br>ของกระทรวงพลังงาน  |
|   |   | ๑.๒ การบริหารกำลังคน<br>คุณภาพ (Talent) ใน<br>ระดับกระทรวงฯ ตาม<br>สายอาชีพให้เกิดการ<br>พัฒนาที่สอดคล้องกับ<br>ยุทธศาสตร์ของ<br>กระทรวงฯ          | ๑.๒.๑ แผนพัฒนากลุ่มสายงานของบุคลากรใน<br>กระทรวงฯ ที่มีสมรรถนะจำเป็นต่อการ<br>ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ<br>๑.๒.๒ แผนการบริหาร จูงใจ และรักษากลุ่มคน<br>คุณภาพที่สอดคล้องต่อยุทธศาสตร์ของ<br>กระทรวงฯ<br>๑.๒.๓ การสร้างภาพลักษณ์คุณลักษณะของ<br>บุคลากรกระทรวงพลังงาน |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒<br>สร้างประสิทธิภาพ<br>ความโปร่งใส และ<br>ธรรมาภิบาลในการ<br>บริหารทรัพยากร<br>บุคคลของกระทรวงฯ | มีการเสริมสร้าง<br>ระบบบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล<br>ตามหลัก<br>ธรรมาภิบาล | ๒.๑ พัฒนาระบบ<br>ฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อ<br>การบูรณาการข้อมูล<br>ด้านการบริหารบุคลากร<br>ระหว่างหน่วยงานของ<br>กระทรวงฯ                              | ๒.๑.๑ โครงการศึกษาข้อมูลด้านการบริหาร<br>บุคลากรที่สามารถใช้ในการตัดสินใจกระทรวง<br>พลังงาน<br>๒.๑.๒ โครงการจัดทำระบบการรับฟังข้อคิดเห็น<br>รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์และสร้างธรรมาภิบาล<br>เพื่อการบริหารที่โปร่งใส   |
|   |   | ๒.๒ การส่งเสริมการ<br>เรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร<br>ด้านบริหารและพัฒนา<br>บุคลากรของหน่วยงาน<br>ภายในกระทรวงฯ                                       | ๒.๒.๑ จัดประชุม HR Meeting เพื่อสรุป<br>ประเด็นการประชุม รวมถึงปัญหาและอุปสรรค<br>ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรใน พน.   |

| ยุทธศาสตร์   | เป้าหมาย  | แนวทาง  | แผนงาน/โครงการ  |
|--|---|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ มุ่งพัฒนา สร้างบุคลากรสำหรับองค์กรสมรรถนะสูง | บุคลากรทุกระดับมีขีดสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายองค์กร | ๓.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในองค์กรสมรรถนะสูง | <p>๓.๑.๑ การพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน</p> <p>๓.๑.๒ การพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายอาชีพและ/หรือสอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ พน.</p> <p>๓.๑.๓ การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมและดิจิทัลรองรับการปฏิบัติงานในยุค ๔.๐</p> <p>๓.๑.๔ การจัดสรรทุนการศึกษา และการฝึกอบรม ในประเทศ และต่างประเทศ) สำหรับบุคลากรของ พน.</p> <p>๓.๑.๕ การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยช่องทางหลากหลาย</p> |

# บทที่ ๓

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)  
ฉบับสมบูรณ์



## บทที่ ๓

# แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับสมบูรณ์

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้มีกระบวนการในการสัมภาษณ์และรวบรวมความคิดเห็น เพื่อรวบรวมทิศทางความต้องการในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกระทรวงพลังงานและสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรค และสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปัจจุบัน เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) และ TOWS Matrix โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ๓.๑ สรุปประเด็นการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงพลังงาน

| ประเด็นที่ ๑<br>ความคาดหวัง/แนวทางการพัฒนา   | ประเด็นที่ ๒<br>ปัญหาอุปสรรค  |
|--|---|
| ๑.๑ การกำหนดนโยบาย แผนงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีการทบทวน/ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน   | ๒.๑ บุคลากรขาดคู่มือการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สามารถสนองต่อเป้าหมายหรือภารกิจของหน่วยงานได้เท่าที่ควร                   |
| ๑.๒ ควรมีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงาน/ภารกิจของหน่วยงาน ตลอดจนมีการวางแผนสำหรับการสรรหาและบรรจุบุคลากรคุณภาพในแบบเชิงรุก   | ๒.๒ บุคลากรขาดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน ขาดการสอนงานที่เข้มข้น ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรบางส่วนยังยึดวัฒนธรรมการทำงานในรูปแบบเดิม ขาดการบูรณาการการทำงาน |
| ๑.๓ ควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Job Manual) ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้มีความพร้อมและทราบถึงทิศทางในการพัฒนา และควรมีการพัฒนาและติดตามการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | ๒.๓ ขาดการจัดทำระบบการหมุนเวียนงาน Road Map ที่ชัดเจน รวมไปถึงบุคลากรบางส่วนไม่ยอมหมุนเวียนงาน ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตัวเอง ให้เป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง                                |
| ๑.๔ ควรจัดทำระบบการหมุนเวียนงานที่ชัดเจน   | ๒.๔ เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรบางหน่วยงานเป็นแบบแนวตั้ง คือ เป็นการเลื่อน  |

| <p style="text-align: center;"><b>ประเด็นที่ ๑</b><br/><b>ความคาดหวัง/แนวทางการพัฒนา</b></p>  | <p style="text-align: center;"><b>ประเด็นที่ ๒</b><br/><b>ปัญหาอุปสรรค</b></p>  |
|---|---|
| <p>เปิดกว้างตำแหน่งที่จะหมุนเวียนงานมากขึ้น ควรมีการเชื่อมโยงการทำงานระหว่าง ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมากยิ่งขึ้น โดย แนวทางการหมุนเวียนงานควรทำเป็นระยะสั้น ในส่วนของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ อาจทำแผนให้หมุนเวียนงานไปยังระหว่าง หน่วยงานที่เหมาะสม เพื่อให้เรียนรู้งานและสั่ง สมประสบการณ์ต่างกลุ่มงาน ตลอดจนควรจัด ให้มีระบบ Coaching และ Consulting และมีการทำงาน Cross Function</p> <p>๑.๕ ควรมีการพัฒนาและการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มีการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในทุกมิติ โดยการจัดทำระบบบริหารแผนสืบทอด ตำแหน่งงาน(Succession Plan Management System) ที่ชัดเจน เพื่อให้หน่วยงานสามารถ วิเคราะห์หา Successor และจัดทำ Succession Plan ได้อย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับทิศทาง ภารกิจของหน่วยงาน สำหรับบุคลากรระดับ บริหารจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมให้มีความรู้ความสามารถในหลากหลายมิติด้วย</p> <p>๑.๖ หลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ควรมี การคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับระดับ ความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นๆ</p> <p>๑.๗ ควรเร่งพัฒนาส่งเสริมอบรมความรู้ด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรมในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้ สามารถรองรับกับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัล และด้านพลังงานในอนาคต อาทิ ความรู้ด้าน พลังงานทดแทน/EV/BCG Model ตลอดจน ความรู้ทางด้านกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ด้านการเงินบัญชี และพัสดุ ด้านการสื่อสาร ด้านกระบวนการคิดเชิง</p> | <p>ระดับตำแหน่งในสายงานเดิมเติบโตภายใน หน่วยงานนั้นๆ โดยที่การเลื่อนระดับตำแหน่ง ต่างสายงานหรือเติบโตภายนอกหน่วยงาน ยังมี ค่อนข้างน้อย</p> <p>๒.๕ อัตรากำลังของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ยังมี จำนวนไม่เพียงพอเหมาะสมต่อปริมาณงานและ ภารกิจของหน่วยงาน ขาดบุคลากรที่มีความ เชี่ยวชาญเพื่อรับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับเรื่อง ใบรับรองเครดิตการผลิตพลังงานหมุนเวียน (Renewable Energy Certificate : REC)/ เรื่องพลังงานทดแทน/ EV/ นวัตกรรม ตลอดจน บุคลากรส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความสามารถด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ด้านนโยบายเชิงลึก ส่งผลต่อการขับเคลื่อน นโยบายของหน่วยงานที่ไม่สามารถถ่ายทอดได้ อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม อีกทั้งบุคลากร ตำแหน่งนักกฎหมายยังมีน้อย</p> <p>๒.๖ ปัญหาด้านอัตรากำลังของหน่วยงานส่วน ภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน นำไปสู่ปัญหาด้านการรับผิดชอบงานมากกว่า ภาระความรับผิดชอบหลักของบุคลากรแต่ละ ราย ทำให้การเตรียมความพร้อมและการ วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรแต่ละรายทำได้ ยากและขาดความชัดเจน</p> <p>๒.๗ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเชิงลึกในด้าน ทิศทางพลังงานในอนาคต/ พลังงานทดแทน/ EV/ BCG Model/ ด้านกฎหมายระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง/ ด้านการเงินบัญชี และพัสดุ/ ด้าน การสื่อสาร/ ด้านกระบวนการคิดเชิงออกแบบ และสร้างสรรค์/ และด้านการวิเคราะห์ข้อมูล</p> |

| <p style="text-align: center;"><b>ประเด็นที่ ๑</b><br/><b>ความคาดหวัง/แนวทางการพัฒนา</b></p>   | <p style="text-align: center;"><b>ประเด็นที่ ๒</b><br/><b>ปัญหาอุปสรรค</b></p> |
|--|--|
| <p>ออกแบบและสร้างสรรค์ และด้านการวิเคราะห์ ข้อมูลให้แก่บุคลากรทั้งส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค</p> <p>๑.๘ โครงสร้างการบริหารของกระทรวงพลังงาน ควรเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยปลัดด้านการ ต่างประเทศ หรือ ผู้ช่วยที่ดูแลเกี่ยวกับ ประชาชน ควรเพิ่มตำแหน่งข้าราชการ ที่เป็น นักวิชาการพลังงานในแต่ละจังหวัด รวมไปถึง บางจังหวัดควรเพิ่มตำแหน่งข้าราชการด้าน การเงิน บัญชี และพัสดุ เพื่อรับผิดชอบดูแล งานด้านดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งควรเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวง พลังงานอีก ๑ ตำแหน่ง โดยมาจากส่วน ภูมิภาค</p> <p>๑.๙ กระทรวงพลังงานควรมีการทบทวน/ปรับปรุง การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของตำแหน่งงานต่างๆ อย่าง สม่าเสมอ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบหน้าที่ รับผิดชอบของงานที่จะหมุนเวียนไปรวมถึง ประสบการณ์ที่ต้องผ่านงานด้านใดมาบ้าง</p> |  |

## ๓.๒ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ TOWS Matrix ของกระทรวงพลังงาน

ในส่วนนี้จะเป็นการสรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ TOWS Matrix ของกระทรวงพลังงาน และหน่วยงานในสังกัด มีรายละเอียดดังนี้

| จุดแข็ง (Strengths)   | จุดอ่อน (Weaknesses)  |
|---|---|
| <p>๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. การวางแผนทรัพยากรบุคคลมีความยืดหยุ่น มีโครงสร้างองค์กรที่รองรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีสายการบังคับบัญชาค่อนข้างสั้น สามารถประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เร็วและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นนโยบายที่สำคัญของกระทรวงพลังงาน และเป็นมิติการพัฒนาที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญ</p> <p>๔. มียุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแนวทางการพัฒนาพัฒนาบุคลากรกำหนดเอาไว้อย่างชัดเจน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีเป้าหมาย</p> <p>๕. มีโครงสร้างพื้นฐานในระบบสารสนเทศที่รองรับการปฏิบัติงานในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๖. ผู้บริหารระดับสูงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>๗. การจัดทำแผนบนเส้นทางกำกับการฝึกอบรม (Training Roadmap) ของบุคลากรกระทรวง</p> | <p>๑. บุคลากรขาดคู่มือแนวทางการทำงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยในปัจจุบันหากมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ จะไม่มีแนวทางเรียนรู้ หรือ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>๒. บุคลากรขาดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน ขาดการสอนงานที่เข้มข้น ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร บางส่วนยังยึดวัฒนธรรมการทำงานในรูปแบบเดิม ขาดการบูรณาการการทำงานขาดการจัดทำระบบการหมุนเวียนงานที่ชัดเจน รวมไปถึงบุคลากรบางส่วนไม่อยากหมุนเวียนงาน ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาดตนเอง ให้เป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง</p> <p>๓. ขาดฐานข้อมูลด้านกำลังคนในภาพรวมทั้งหน่วยงานต่างๆ สามารถให้ข้อมูล และดูข้อมูลร่วมกันในรูปแบบที่ง่าย และสะดวกต่อการใช้งาน</p> <p>๔. เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรบางหน่วยงานเป็นแบบแนวตั้ง คือ เป็นการเลื่อนระดับตำแหน่งในสายงานเดิมเติบโตภายในหน่วยงานนั้นๆ โดยที่การเลื่อนระดับตำแหน่งต่างสายงานหรือเติบโตภายนอกหน่วยงานยังมีค่อนข้างน้อย</p> <p>๕. คุณภาพของอัตรากำลังของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ยังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในด้านต่างๆ อาทิเช่น ด้านใบรับรองเครดิตการผลิตพลังงานหมุนเวียน (Renewable Energy Certificate : REC) ด้าน EV/นวัตกรรมพลังงานใหม่ๆ ด้าน</p> |

| จุดแข็ง (Strengths)   | จุดอ่อน (Weaknesses)  |
|---|---|
| <p>พลังงานคืออยู่แล้ว โดยควรมีการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นๆ ในการฝึกอบรมจะทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> | <p>Energy Transition ด้าน Energy Grid ด้านกฎหมายที่มีการปรับเปลี่ยนไป ตลอดจนบุคลากรส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่ขาดความรู้ความสามารถด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านนโยบายเชิงลึก</p> <p>๖. ปัญหาด้านอัตรากำลังของหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน นำไปสู่ปัญหาด้านการรับผิดชอบงานมากกว่าภาระความรับผิดชอบหลักของบุคลากรแต่ละราย ทำให้การเตรียมความพร้อมและการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรแต่ละรายทำได้ยากและขาดความชัดเจน</p> <p>๗. บุคลากรยังขาดการพัฒนาด้านทักษะ Soft Skills อาทิ การสื่อสาร/ ด้านกระบวนการคิดเชิงออกแบบและสร้างสรรค์/ และด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ขาดการพัฒนา Mindset ด้านที่จำเป็น อาทิ Reverse Coaching (การเรียนรู้ร่วมกันที่สอนน้อง และน้องแนะนำพี่)</p> <p>๘. KM ในด้าน HR ของกระทรวงยังมีน้อย และควรมีการแลกเปลี่ยนปัญหา กรณีศึกษาร่วมกันให้มากยิ่งขึ้น</p> |

| โอกาส (Opportunities)   | อุปสรรค (Threats)  |
|---|--|
| <p>๑. นโยบายภาครัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ล้วนมีการกำหนดประเด็นการบริหารกำลังแรงงานและการพัฒนาศักยภาพบุคคลเอาไว้อย่างชัดเจน</p> <p>๒. กระทรวงพลังงานได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานสนับสนุนของภาครัฐ สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานอย่างเต็มที่</p> | <p>๑. การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และระบบพัฒนาศักยภาพบุคลากรสมัยใหม่มีความซับซ้อน และสร้างความท้าทายให้กับองค์กรในการมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. การเปลี่ยนแปลงด้านทิศทางพลังงานสร้างความต้องการในด้านความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับพลังงานทดแทน /EV/ BCG Model/Energy Transition/ Energy Grid และด้านกฎหมายระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> |

| โอกาส (Opportunities)  | อุปสรรค (Threats)  |
|--|--|
| <p>๓. เทคโนโลยี และดิจิทัลส่งผลให้ขั้นตอนการทำงาน และการให้บริการประชาชนมีความรวดเร็ว แม่นยำ และมีช่องทางในการสร้างความยั่งยืนทางพลังงานมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเทคโนโลยี และดิจิทัลดังกล่าวสร้างช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย สะดวก และตรงกับความต้องการของคนได้มากยิ่งขึ้น</p> <p>๔. ทิศทางการบริหารราชการเป็นแบบการกระจายอำนาจ และสอดคล้องกับแนวทางการปรับโครงสร้างการบริหารส่วนราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานให้มีการจัดตั้งหน่วยงานระดับกองในการดูแลพลังงานจังหวัดทั่วประเทศ เชื่อมโยงและประสานงานให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น</p> <p>๕. ภาครัฐส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการข้าราชการผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) สร้างโอกาสให้กระทรวงพลังงานจัดทำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนภาครัฐมีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยระบบ E-Learning ของสำนักงาน ก.พ. เป็นต้น</p> | <p>๓. ระบบและระเบียบของภาครัฐในด้านการสรรหาและบรรจุบุคลากรมีขั้นตอนจำนวนมากใช้เวลานาน ทำให้การสรรหา และบรรจุบุคลากรไม่เท่าทันต่อความต้องการ</p> <p>๔. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องมีนโยบายในการตรึงอัตรากำลัง ทำให้การพัฒนาตามภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปมีข้อจำกัด</p> <p>๕. สวัสดิการของภาครัฐไม่ดึงดูดและจูงใจในบางตำแหน่งงานทำให้ขาดโอกาสในการได้มาและรักษาบุคลากรที่องค์กรต้องการ</p> |

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) สามารถวิเคราะห์โดยใช้หลักการ TOWS Matrix ในการช่วยแก้ปัญหา ได้ดังนี้

| ปัจจัยภายใน<br>ปัจจัยภายนอก | จุดแข็ง (S)  | จุดอ่อน (W)  |
|-----------------------------|--|--|
| โอกาส (O)                   | <p><b>SO กลยุทธ์เชิงรุก</b><br/>SO๑ (S๓ S๔ S๕ S๖ S๗ O๑ O๒)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาหลักสูตรด้านทิศทางพลังงานในอนาคต และหลักสูตรใหม่ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ตลอดจนการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมในแต่ละหลักสูตร</li> </ul> | <p><b>WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข</b><br/>WO๑ (W๕ W๖ O๔)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงาน</li> </ul> <p><b>WO๒ (W๑ W๒ W๓ W๔ W๖ O๑ O๒ O๓ O๔ O๕)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Job Manual) ระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และมีระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนในภาพรวมที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน จัดให้มีระบบ Coaching และ Consulting และมีการทำงาน Cross Function</li> </ul> <p><b>WO๓ (W๕ W๗ O๒ O๕)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญได้ด้วยตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องเชิงลึก</li> </ul> |
| อุปสรรค (T)                 | <p><b>ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน</b><br/>ST๑ (S๑ S๒ T๑ T๒ T๓ T๔ T๕)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดทำแผนสำรองเพื่อรองรับระเบียบและนโยบายภาครัฐ ตลอดจนการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงานและเทคโนโลยีดิจิทัล</li> </ul>  | <p><b>WT กลยุทธ์เชิงรับ</b><br/>WT๑ (W๕ W๘ T๑ T๒)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงพลังงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพลังงานและดิจิทัล ส่งเสริมการมีเครื่องมือจัดการความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กร</li> </ul>  |

จากการวิเคราะห์ TOWS Matrix สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปใช้เป็นองค์ประกอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับสมบูรณ์ ได้ดังนี้

## วิสัยทัศน์

บริหารทรัพยากรบุคคลรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ  
บุคลากรมีคุณภาพ และคุณธรรม มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

- พันธกิจ**
- บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
  - พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
  - ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
  - สรรหา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถสูง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กร

| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑   | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒   | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓   |
|--|--|--|
| <p><b>เป้าประสงค์</b></p> <p>๑.๑ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพ คุณธรรม และธรรมาภิบาล</p> <p>๑.๒ สร้างคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานของบุคลากรในรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูง</p> | <p><b>เป้าประสงค์</b></p> <p>๒.๑ ปรับแนวทางการบริหารงานและปรับคุณภาพอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจรองรับการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงพลังงาน</p> <p>๒.๒ พัฒนาระบบงาน กลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการบูรณาการงาน การเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรในกระทรวงพลังงานอย่างต่อเนื่อง</p> | <p><b>เป้าประสงค์</b></p> <p>๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญเชิงลึก และเชิงกว้าง</p> <p>๓.๒ จัดทำคู่มือแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและมีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม</p> |

|   |  |   |   |   |  |   |
|---|--|---|---|---|--|---|
| ระดับประเทศ   | <b>ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี</b><br>ยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ   | <b>แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ</b><br>ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต<br>ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ<br>ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ                                   | <b>ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13</b><br>หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์ การพัฒนาแห่งอนาคต<br>หมายเหตุที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง   | <b>นโยบายประเทศไทย 4.0</b><br>เป้าหมาย : คนไทย เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ในศตวรรษที่ 21  | <b>มาตรการกำลังคนภาครัฐ</b><br>ประเด็นที่ 1 ปลุกฝังให้มีขีดความคิด และค่านิยมในการทำงาน<br>ประเด็นที่ 2 พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติเพื่อ การทำงานอย่างมืออาชีพ<br>ประเด็นที่ 3 สร้างสภาพแวดล้อมให้ เอื้อต่อการเรียนรู้  | <b>ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ.</b><br>- การปรับปรุงระบบการ สรรหา<br>- การกระจายอำนาจ<br>- เสริมสร้างเกียรติภูมิ<br>- พัฒนานโยบายทรัพยากร บุคคล   |
|   | <b>แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (2566-2570) กระทรวง พลังงาน</b>   | <b>แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 4 การสร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลให้สังคมเชื่อถือ</b>   |   |   |  |   |
| <b>แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวง พลังงาน (พ.ศ.2566-2570)</b> | <b>วิสัยทัศน์ : บริหารทรัพยากรบุคคลรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ บุคลากรมีคุณภาพ และคุณธรรม มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง</b>   |   |   |   |  |   |
| เป้าประสงค์   | <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</b><br>บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีคุณภาพ และคุณธรรมบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และ การเปลี่ยนผ่านดิจิทัล  | <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</b><br>บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ และภารกิจของกระทรวงพลังงาน รองรับ การเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ   | <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</b><br>ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกให้มีศักยภาพที่รู้เป็น กล้าคิด กล้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร  |   |  |   |
|   | <b>1.1 นำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้ในการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้ เกิดคุณภาพ คุณธรรม และ ธรรมาภิบาล</b>   | <b>1.2 สร้างคุณลักษณะและ ภาพลักษณ์การทำงาน ของบุคลากร ในรูปแบบ องค์กรสมรรถนะสูง</b>   | <b>2.1 ปรับแนวทางการบริหารงาน และปรับคุณภาพอัตรากำลังให้ เหมาะสม สอดคล้องกับยุทธ- ศาสตร์และภารกิจ รองรับ การเปลี่ยนแปลงของกระทรวง พลังงาน</b>   | <b>2.2 พัฒนากระบวนการ กลไกการ ประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริม การบูรณาการงาน การเรียนรู้ และ ประสพการณ์ของบุคลากรใน กระทรวงพลังงานอย่างต่อเนื่อง</b>  | <b>3.1 พัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะที่จำเป็นในงาน มี ความรู้ความเชี่ยวชาญเชิง ดิจิทัล และเชิงกว้าง</b>  | <b>3.2 จัดทำคู่มือแนวทางการ ทำงานที่ชัดเจนและมีระบบ การติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม</b>  |
| <b>แนวทาง โครงการ/ แผนงาน</b>   | <b>1.1.1</b> โครงการพัฒนา ฐานข้อมูลด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน<br><b>1.1.2</b> โครงการส่งเสริมการ บริหารงานด้านบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย ระบบฐานข้อมูลเชิงรุก<br><b>1.1.3</b> โครงการทบทวน การปฏิบัติงานด้านการบริหารและ พัฒนาบุคลากรในบริบทของ ด้านเทคโนโลยี ระเบียบที่ เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพ คุณธรรม จริยธรรม และการมี ธรรมาภิบาล | <b>1.2.1</b> โครงการกำหนด และรณรงค์สร้างค่านิยมด้าน คุณลักษณะและภาพลักษณ์ ของบุคลากรสมรรถนะสูง<br><b>1.2.2</b> โครงการสื่อสาร ภาพลักษณ์วัฒนธรรมการ ทำงานของบุคลากรรูปแบบ องค์กรสมรรถนะสูงกับผู้มี ส่วนได้เสียของกระทรวง พลังงาน | <b>2.1.1</b> โครงการจัดทำแผน สืบพหอต่าแหน่ง และการ หมุนเวียนงานของกระทรวง พลังงาน ระยะ 5 ปี<br><b>2.1.2</b> โครงการทบทวนและ กำหนด Job Family แนวทาง การทำงาน และเส้นทางสาย อาชีพ กระทรวงพลังงาน<br><b>2.1.3</b> โครงการทบทวนแผน สืบพหอต่าแหน่งและการ หมุนเวียนงาน ของกระทรวง พลังงานประจำปี | <b>2.2.1</b> โครงการบูรณาการงานระหว่าง หน่วยงานในกระทรวงพลังงานตาม Job Family<br><b>2.2.2</b> โครงการบูรณาการงานระหว่าง หน่วยงานในกระทรวงพลังงาน ระหว่าง Job Family<br><b>2.2.3</b> โครงการบูรณาการงานระหว่าง หน่วยงานในกระทรวงพลังงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค<br><b>2.2.4</b> โครงการบูรณาการงานด้าน บริหารและพัฒนาบุคลากรกระทรวง พลังงาน<br><b>2.2.5</b> โครงการบูรณาการงานด้าน บริหารและพัฒนาบุคลากรกระทรวง พลังงาน (หน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ) | <b>3.1.1</b> การพัฒนาบุคลากร ตาม Training Roadmap และ Development Roadmap (การ Coaching, การOJT, Self-Learning และ Secondment)<br><b>3.1.2</b> การพัฒนาบุคลากรตาม สายอาชีพและทิศทางของ กระทรวงพลังงาน<br><b>3.1.3</b> การจัดส่งสรรหาบุคลากร ศึกษาและฝึกอบรมในประเทศ และต่างประเทศ<br><b>3.1.4</b> การพัฒนา HR มืออาชีพ ของกระทรวงพลังงาน<br><b>3.1.5</b> การพัฒนาหลักสูตร บูรณาการงานกระทรวง พลังงาน (ส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค) | <b>3.2.1</b> โครงการจัดทำคู่มือการ ทำงาน (ปีละ 1 ด้าน)<br><b>3.2.2</b> กิจกรรมพัฒนางานและ สร้างความเข้าใจใน การทำงาน (ปีละ 1 ด้าน)<br><b>3.2.3</b> โครงการสื่อสารการ ทำงานตามคู่มือการทำงาน(ปี ละ 1 ด้าน) |

## ๓.๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับสมบูรณ์

วิสัยทัศน์ “บริหารทรัพยากรบุคคลรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพบุคลากรมีคุณภาพ และคุณธรรม มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง”

### พันธกิจ

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีอาชีพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๔. สรรหา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถสูง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กร

### ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และคุณธรรม บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล

#### เป้าประสงค์

- ๑.๑ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพ คุณธรรม และธรรมาภิบาล
- ๑.๒ สร้างคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานของบุคลากรในรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูง

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจของกระทรวงพลังงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ

#### เป้าประสงค์

- ๒.๑ ปรับแนวทางการบริหารงานและปรับคุณภาพอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงพลังงาน
- ๒.๒ พัฒนาระบบงาน กลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการบูรณาการงาน การเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรในกระทรวงพลังงานอย่างต่อเนื่อง

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกให้มีศักยภาพที่จำเป็นกล้าคิด กล้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร

#### เป้าประสงค์

- ๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญเชิงลึก และเชิงกว้าง
- ๓.๒ จัดทำคู่มือแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและมีระบบการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับสมบูรณ์  
มีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และคุณธรรมบนพื้นฐาน  
ของของหลักธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้เกิด  
คุณภาพ คุณธรรม และธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดหลัก ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาบุคคล กระทรวงพลังงาน

ค่าเป้าหมาย ผู้ใช้ระบบฐานข้อมูลมีความพึงพอใจร้อยละ ๘๐

| โครงการ/แผนงาน  | ปีงบประมาณ |      |      |      |      | งบประมาณ<br>(บาท) | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ           |
|---|------------|------|------|------|------|-------------------|------------------------------------|
|   | ๒๕๖๖       | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |                   |                                    |
| ๑. โครงการพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน   |            |      |      |      |      | -                 | หน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคคล |
| ๒. โครงการส่งเสริมการบริหารงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยระบบฐานข้อมูลเชิงรุก  |            |      |      |      |      | -                 | ในกระทรวงพลังงาน                   |
| ๓. โครงการทบทวนภารกิจด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรในบริบทของด้านเทคโนโลยี ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพ คุณธรรม จริยธรรม และการมีธรรมาภิบาล |            |      |      |      |      | -                 |                                    |

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ สร้างคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานของบุคลากรในรูปแบบองค์กร  
สมรรถนะสูง

ตัวชี้วัดหลัก บุคลากรมีคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานในรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูง

ค่าเป้าหมาย บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียมีการรับรู้ถึงคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานใน  
รูปแบบองค์กรสมรรถนะสูง ร้อยละ ๘๐

| โครงการ/แผนงาน   | ปีงบประมาณ |      |      |      |      | งบประมาณ<br>(บาท) | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ   |
|--|------------|------|------|------|------|-------------------|--|
|  | ๒๕๖๖       | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |                   |  |
| ๑. โครงการกำหนด และรณรงค์สร้าง<br>ค่านิยมด้านคุณลักษณะและภาพลักษณ์<br>ของบุคลากรสมรรถนะสูง                                 |            |      |      |      |      | ๑,๐๐๐,๐๐๐         | หน่วยงาน<br>ด้านการ<br>บริหารและ<br>พัฒนาบุคคล<br>ในกระทรวง<br>พลังงาน |
| ๒. โครงการสื่อสารภาพลักษณ์วัฒนธรรม<br>การทำงานของบุคลากรรูปแบบองค์กร<br>สมรรถนะสูงกับผู้มีส่วนได้เสียของ<br>กระทรวงพลังงาน |            |      |      |      |      | ๔,๐๐๐,๐๐๐         |  |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจของกระทรวง  
พลังงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ปรับแนวทางการบริหารงานและปรับคุณภาพอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้อง  
กับยุทธศาสตร์และภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงพลังงาน

ตัวชี้วัดหลัก กระทรวงพลังงานมีการแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามแผนงาน

ค่าเป้าหมาย การแต่งตั้งเป็นไปตามแผนงาน ร้อยละ ๘๐

| โครงการ/แผนงาน   | ปีงบประมาณ |      |      |      |      | งบประมาณ<br>(บาท) | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ   |
|--|------------|------|------|------|------|-------------------|--|
|  | ๒๕๖๖       | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |                   |  |
| ๑. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง<br>และการหมุนเวียนงาน ของกระทรวง<br>พลังงาน ระยะ ๕ ปี      |            |      |      |      |      | ๘,๐๐๐,๐๐๐         | หน่วยงาน<br>ด้านการ<br>บริหารและ<br>พัฒนาบุคคล<br>ในกระทรวง<br>พลังงาน |
| ๒. โครงการทบทวนและกำหนด Job<br>Family แนวทางการทำงาน และ<br>เส้นทางสายอาชีพ กระทรวงพลังงาน |            |      |      |      |      | ๒,๐๐๐,๐๐๐         |  |
| ๓. โครงการทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่ง<br>และการหมุนเวียนงาน ของกระทรวง<br>พลังงานประจำปี         |            |      |      |      |      | ๒,๐๐๐,๐๐๐         |  |

เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ พัฒนาระบบงาน กลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการบูรณาการงาน การเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรในกระทรวงพลังงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดหลัก ร้อยละของบุคลากรกระทรวงพลังงานมีส่วนร่วมกับโครงการ

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐

| โครงการ/แผนงาน  | ปีงบประมาณ |      |      |      |      | งบประมาณ<br>(บาท) | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ   |
|---|------------|------|------|------|------|-------------------|--|
|   | ๒๕๖๖       | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |                   |  |
| ๑. โครงการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานในกระทรวงพลังงานตาม Job Family                                      |            |      |      |      |      | ๘๐๐,๐๐๐           | หน่วยงาน<br>ด้านการ<br>บริหารและ<br>พัฒนาบุคคล<br>ในกระทรวง<br>พลังงาน |
| ๒. โครงการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานในกระทรวงพลังงานระหว่าง Job Family                                  |            |      |      |      |      | ๘๐๐,๐๐๐           |  |
| ๓. โครงการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานในกระทรวงพลังงาน: ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค                           |            |      |      |      |      | ๘๐๐,๐๐๐           |  |
| ๔. โครงการบูรณาการงานด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรกระทรวงพลังงาน  |            |      |      |      |      | ๘๐๐,๐๐๐           |  |
| ๕. โครงการบูรณาการงานด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรกระทรวงพลังงาน (หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ) |            |      |      |      |      | ๘๐๐,๐๐๐           |  |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกให้มีศักยภาพที่จำเป็น กล้าคิด กล้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญเชิงลึก และเชิงกว้าง

ตัวชี้วัดหลัก บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามเป้าหมายที่กำหนด

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐

| โครงการ/แผนงาน  | ปีงบประมาณ |      |      |      |      | งบประมาณ<br>(บาท) | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ                           |
|---|------------|------|------|------|------|-------------------|--|
|   | ๒๕๖๖       | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |                   |  |
| ๑. การพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap และ Development Roadmap (การ Coaching, การ OJT, Self-Learning และ Secondment)  |            |      |      |      |      | ๑๙,๐๐๐,๐๐๐        | หน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคคลในกระทรวงพลังงาน |
| ๒. การพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพและทิศทางของกระทรวงพลังงาน   |            |      |      |      |      | ๓,๔๐๐,๐๐๐         |  |
| ๓. การจัดสรรทุนการศึกษาและฝึกอบรมในประเทศและต่างประเทศ  |            |      |      |      |      | -                 |  |
| ๔. การพัฒนา HR มืออาชีพของกระทรวงพลังงาน  |            |      |      |      |      | ๕,๐๐๐,๐๐๐         |  |
| ๕. การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการงานกระทรวงพลังงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)<br>- หลักสูตร Energy Transition<br>- หลักสูตรส่งเสริมการให้ความรู้ในด้านการออกแบบ เขียนแบบ เทคโนโลยีพลังงาน และการกำหนดราคากลาง ที่เกี่ยวข้อง<br>- หลักสูตรการทดสอบแบบไม่ทำลาย<br>- หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับธุรกิจพลังงาน<br>- หลักสูตรการถอดแบบบทเรียนใบอนุญาตด้านพลังงาน<br>- หลักสูตรการสร้างเครือข่ายด้านปิโตรเลียม<br>- หลักสูตรทิศทางพลังงานหมุนเวียน (อาทิ BCG และ Carbon Neutral) |            |      |      |      |      | ๓,๐๐๐,๐๐๐         |  |

| โครงการ/แผนงาน   | ปีงบประมาณ |      |      |      |      | งบประมาณ<br>(บาท) | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ |
|--|------------|------|------|------|------|-------------------|--------------------------|
|  | ๒๕๖๖       | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |                   |                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรเศรษฐกิจฐานรากและการพัฒนาพลังงาน</li> <li>- หลักสูตรทิศทางการพลังงานและยานยนต์ไฟฟ้า</li> <li>- หลักสูตรดิจิทัลสำหรับพลังงานจังหวัด</li> <li>- หลักสูตร Better Mind Better Life สร้าง Work-Life Integration อย่างสมดุล</li> <li>- หลักสูตร Together We Share มุ่งเน้นแลกเปลี่ยนการเรียนรู้จากหน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวงพลังงาน</li> <li>- หลักสูตรบุคลากรสุจริต</li> </ul> |            |      |      |      |      |                   |                          |

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ จัดทำคู่มือแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและมีระบบการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัดหลัก กระทรวงพลังงานมีคู่มือการทำงาน

ค่าเป้าหมาย กระทรวงมีคู่มือทำงานปีงบประมาณละ ๑ ด้าน

| โครงการ/แผนงาน   | ปีงบประมาณ |      |      |      |      | งบประมาณ<br>(บาท) | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ   |
|--|------------|------|------|------|------|-------------------|--|
|  | ๒๕๖๖       | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |                   |  |
| ๑. โครงการจัดทำคู่มือการทำงาน (ปีละ ๑ ด้าน)                          |            |      |      |      |      | ๔,๐๐๐,๐๐๐         | หน่วยงาน<br>ด้านการ<br>บริหารและ<br>พัฒนาบุคคล<br>ในกระทรวง<br>พลังงาน |
| ๒. กิจกรรมพัฒนางาน และสร้างความ<br>เข้าใจในการทำงาน<br>(ปีละ ๑ ด้าน) |            |      |      |      |      | ๘๐๐,๐๐๐           |  |
| ๓. โครงการสื่อสารการทำงานตามคู่มือการ<br>ทำงาน<br>(ปีละ ๑ ด้าน)      |            |      |      |      |      | ๔,๐๐๐,๐๐๐         |  |

# บทที่ ๔

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล  
กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



## บทที่ ๔

# แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ในบทนี้ จะกล่าวถึงแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) พร้อมรายละเอียดของแผนงาน/โครงการ หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก และช่วงระยะเวลาการดำเนินการ รวมถึงงบประมาณโครงการ/แผนงานในแต่ละแผนปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

### ๔.๑ แผนงาน/โครงการ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และคุณธรรมบนพื้นฐานของของหลักธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพ คุณธรรม และธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดหลัก ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาบุคคล กระทรวงพลังงาน

ค่าเป้าหมาย ผู้ใช้ระบบฐานข้อมูลมีความพึงพอใจร้อยละ ๘๐

| โครงการ/แผนงาน  | ปีงบประมาณที่ดำเนินการ |      |      |      |      | งบประมาณ<br>(บาท) | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ |
|---|------------------------|------|------|------|------|-------------------|--------------------------|
|   | ๒๕๖๖                   | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |                   |                          |
| ๑. โครงการพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน   |                        |      |      |      |      | -                 | พ.น.<br>(ส.พ.น.)/<br>กรม |
| ๒. โครงการส่งเสริมการบริหารงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยระบบฐานข้อมูลเชิงรุก  |                        |      |      |      |      | -                 |                          |
| ๓. โครงการทบทวนภารกิจด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรในบริบทของด้านเทคโนโลยี ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพ คุณธรรม จริยธรรม และการมีธรรมาภิบาล |                        |      |      |      |      | -                 |                          |

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ สร้างคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานของบุคลากรในรูปแบบองค์กร  
สมรรถนะสูง

ตัวชี้วัดหลัก บุคลากรมีคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานในรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูง

ค่าเป้าหมาย บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียมีการรับรู้ถึงคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานใน  
รูปแบบองค์กรสมรรถนะสูง ร้อยละ ๘๐

| โครงการ/แผนงาน   | ปีงบประมาณ |      |      |      |      | งบประมาณ<br>(บาท) | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ  |
|--|------------|------|------|------|------|-------------------|---------------------------|
|  | ๒๕๖๖       | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |                   |                           |
| ๑. โครงการกำหนด และรณรงค์สร้าง<br>ค่านิยมด้านคุณลักษณะและภาพลักษณ์ของ<br>บุคลากรสมรรถนะสูง                                 |            |      |      |      |      | ๑,๐๐๐,๐๐๐         | พ.น.<br>(สป.พ.น.)/<br>กรม |
| ๒. โครงการสื่อสารภาพลักษณ์วัฒนธรรม<br>การทำงานของบุคลากรรูปแบบองค์กร<br>สมรรถนะสูงกับผู้มีส่วนได้เสียของกระทรวง<br>พลังงาน |            |      |      |      |      | ๔,๐๐๐,๐๐๐         |                           |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจของกระทรวง  
พลังงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ปรับแนวทางการบริหารงานและปรับคุณภาพอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้อง  
กับยุทธศาสตร์และภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงพลังงาน

ตัวชี้วัดหลัก กระทรวงพลังงานมีการแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามแผนงาน

ค่าเป้าหมาย การแต่งตั้งเป็นไปตามแผนงาน ร้อยละ ๘๐

| โครงการ/แผนงาน   | ปีงบประมาณ |      |      |      |      | งบประมาณ<br>(บาท) | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ  |
|--|------------|------|------|------|------|-------------------|---------------------------|
|  | ๒๕๖๖       | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |                   |                           |
| ๑. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง<br>และการหมุนเวียนงาน ของกระทรวง<br>พลังงาน ระยะ ๕ ปี      |            |      |      |      |      | ๘,๐๐๐,๐๐๐         | พ.น.<br>(สป.พ.น.)/<br>กรม |
| ๒. โครงการทบทวนและกำหนด Job<br>Family แนวทางการทำงาน และเส้นทาง<br>สายอาชีพ กระทรวงพลังงาน |            |      |      |      |      | ๒,๐๐๐,๐๐๐         |                           |
| ๓. โครงการทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่ง<br>และการหมุนเวียนงาน ของกระทรวง<br>พลังงานประจำปี         |            |      |      |      |      | ๒,๐๐๐,๐๐๐         |                           |

เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ พัฒนาระบบงาน กลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการบูรณาการงาน การเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรในกระทรวงพลังงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดหลัก ร้อยละของบุคลากรกระทรวงพลังงานมีส่วนร่วมกับโครงการ

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐

| โครงการ/แผนงาน  | ปีงบประมาณ |      |      |      |      | งบประมาณ<br>(บาท) | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ  |
|---|------------|------|------|------|------|-------------------|---------------------------|
|   | ๒๕๖๖       | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |                   |                           |
| ๑. โครงการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานในกระทรวงพลังงานตาม Job Family                                      |            |      |      |      |      | ๘๐๐,๐๐๐           | พ.น.<br>(สป.พ.น.)/<br>กรม |
| ๒. โครงการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานในกระทรวงพลังงานระหว่าง Job Family                                  |            |      |      |      |      | ๘๐๐,๐๐๐           |                           |
| ๓. โครงการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานในกระทรวงพลังงาน: ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค                            |            |      |      |      |      | ๘๐๐,๐๐๐           |                           |
| ๔. โครงการบูรณาการงานด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรกระทรวงพลังงาน  |            |      |      |      |      | ๘๐๐,๐๐๐           |                           |
| ๕. โครงการบูรณาการงานด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรกระทรวงพลังงาน (หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ) |            |      |      |      |      | ๘๐๐,๐๐๐           |                           |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกให้มีศักยภาพที่จำเป็น กล้าคิด กล้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญเชิงลึก และเชิงกว้าง

ตัวชี้วัดหลัก บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามเป้าหมายที่กำหนด

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐

| โครงการ/แผนงาน   | ปีงบประมาณ |      |      |      |      | งบประมาณ<br>(บาท) | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ |
|--|------------|------|------|------|------|-------------------|--------------------------|
|  | ๒๕๖๖       | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |                   |                          |
| ๑. การพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap และ Development Roadmap (การ Coaching, การ OJT, Self-Learning และ Secondment)   |            |      |      |      |      | ๑๙,๐๐๐,๐๐๐        | พน.<br>(สป.พน.)/<br>กรม  |
| ๒. การพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพและทิศทางการกระทรวงพลังงาน  |            |      |      |      |      | ๓,๔๐๐,๐๐๐         |                          |
| ๓. การจัดสรรทุนการศึกษาและฝึกอบรมในประเทศและต่างประเทศ   |            |      |      |      |      | -                 |                          |
| ๔. การพัฒนา HR มืออาชีพของกระทรวงพลังงาน   |            |      |      |      |      | ๕,๐๐๐,๐๐๐         |                          |
| ๕. การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการงานกระทรวงพลังงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตร Energy Transition</li> <li>- หลักสูตรส่งเสริมการให้ความรู้ในด้านการออกแบบ เขียนแบบ เทคโนโลยีพลังงาน และการกำหนดราคากลาง ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรการทดสอบแบบไม่ทำลาย</li> <li>- เพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับธุรกิจพลังงาน</li> <li>- หลักสูตรการถอดแบบบทเรียนใบอนุญาตด้านพลังงาน</li> <li>- หลักสูตรการสร้างเครือข่ายด้านปิโตรเลียม</li> <li>- หลักสูตรทิศทางพลังงานหมุนเวียน (อาทิ BCG และ Carbon Neutral)</li> </ul> |            |      |      |      |      | ๓,๐๐๐,๐๐๐         |                          |

| โครงการ/แผนงาน   | ปีงบประมาณ |      |      |      |      | งบประมาณ<br>(บาท) | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ |
|--|------------|------|------|------|------|-------------------|--------------------------|
|  | ๒๕๖๖       | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |                   |                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรเศรษฐกิจฐานรากและการพัฒนาพลังงาน</li> <li>- หลักสูตรทิศทางการพลังงานและยานยนต์ไฟฟ้า</li> <li>- หลักสูตรดิจิทัลสำหรับพลังงานจังหวัด</li> <li>- หลักสูตร Better Mind Better Life สร้าง Work-Life Integration อย่างสมดุล</li> <li>- หลักสูตร Together We Share มุ่งเน้นแลกเปลี่ยนการเรียนรู้จากหน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวงพลังงาน</li> <li>- หลักสูตรบุคลากรสุจริต</li> </ul> |            |      |      |      |      |                   |                          |

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ จัดทำคู่มือแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและมีระบบการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัดหลัก กระทรวงพลังงานมีคู่มือการทำงาน

ค่าเป้าหมาย กระทรวงมีคู่มือทำงานปีงบประมาณละ ๑ ด้าน

| โครงการ/แผนงาน   | ปีงบประมาณ |      |      |      |      | งบประมาณ<br>(บาท) | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ   |
|--|------------|------|------|------|------|-------------------|--|
|  | ๒๕๖๖       | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ |                   |  |
| ๑. โครงการจัดทำคู่มือการทำงาน (ปีละ ๑ ด้าน)                    |            |      |      |      |      | ๔,๐๐๐,๐๐๐         | หน่วยงาน<br>ด้านการ<br>บริหารและ<br>พัฒนาบุคคล<br>ในกระทรวง<br>พลังงาน |
| กิจกรรมพัฒนางาน และสร้างความเข้าใจ<br>ในการทำงาน (ปีละ ๑ ด้าน) |            |      |      |      |      | ๘๐๐,๐๐๐           |  |
| ๒. โครงการสื่อสารการทำงานตามคู่มือการ<br>ทำงาน (ปีละ ๑ ด้าน)   |            |      |      |      |      | ๔,๐๐๐,๐๐๐         |  |

๔.๒ แผนการการใช้งบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

| โครงการ/หลักสูตร  | หน่วยงานที่รับผิดชอบ | จำนวนโครงการปี 2566 | งบประมาณในปีที่ดำเนินการ |      |      |      |      |      |       |
|---|----------------------|---------------------|--------------------------|------|------|------|------|------|-------|
|   |                      |                     | รวมโครงการ               | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | รวม   |
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และคุณธรรมบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล</b>          |                      | -                   | 2                        | 0.00 | 2.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 5.00  |
| 1 โครงการพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน   | พน. (สป.พน.) / กรม   | -                   | -                        | -    | -    | -    | -    | -    | -     |
| 2 โครงการส่งเสริมการบริหารงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยระบบฐานข้อมูลเชิงรุก  | พน. (สป.พน.) / กรม   | -                   | -                        | -    | -    | -    | -    | -    | -     |
| 3 โครงการทบทวนภารกิจด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรในบริบทของด้านเทคโนโลยีระเบียบที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพ คุณธรรม จริยธรรม และการมีธรรมาภิบาล | พน. (สป.พน.) / กรม   | -                   | -                        | -    | -    | -    | -    | -    | -     |
| 4 โครงการกำหนดและรณรงค์สร้างค่านิยมด้านคุณลักษณะและภาพลักษณ์ของบุคลากรสมรรถนะสูง  | พน. (สป.พน.) / กรม   | -                   | 1                        | -    | 1    | -    | -    | -    | 1.00  |
| 5 โครงการสื่อสารภาพลักษณ์วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงกับผู้มีส่วนได้เสียของกระทรวงพลังงาน                               | พน. (สป.พน.) / กรม   | -                   | 1                        | -    | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 4.00  |
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจของกระทรวงพลังงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ</b>          |                      | 1                   | 8                        | 8.00 | 3.5  | 1.5  | 1.5  | 1.5  | 16.00 |
| 1 โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง และการหมุนเวียนงาน ของกระทรวงพลังงาน ระยะ 5 ปี   | พน. (สป.พน.) / กรม   | 1                   | 1                        | 8.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 8.00  |
| 2 โครงการทบทวนและกำหนด Job Family แนวทางการทำงานและเส้นทางสายอาชีพ กระทรวงพลังงาน   | พน. (สป.พน.) / กรม   | -                   | 1                        | 0.00 | 2.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 2.00  |
| 3 โครงการทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งและการหมุนเวียนงาน ของกระทรวงพลังงานประจำปี   | พน. (สป.พน.) / กรม   | -                   | 1                        | 0.00 | 0.50 | 0.50 | 0.50 | 0.50 | 2.00  |
| 4 โครงการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานในกระทรวงพลังงานตาม Job Family   | พน. (สป.พน.) / กรม   | -                   | 1                        | 0.00 | 0.20 | 0.20 | 0.20 | 0.20 | 0.80  |
| 5 โครงการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานในกระทรวงพลังงานระหว่าง Job Family   | พน. (สป.พน.) / กรม   | -                   | 1                        | 0.00 | 0.20 | 0.20 | 0.20 | 0.20 | 0.80  |

| โครงการ/หลักสูตร   | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ  | จำนวน<br>โครงการ<br>ปี 2566 | งบประมาณในปีที่ดำเนินการ |           |              |              |              |              |              |               |
|--|---|-----------------------------|--------------------------|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
|  |   |                             | รวม<br>โครงการ           | 2566      | 2567         | 2568         | 2569         | 2570         | รวม          |               |
| 6  | โครงการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานใน<br>กระทรวงพลังงาน: ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค                                    | พน. (สป.พน.) /<br>กรม       | -                        | 1         | 0.00         | 0.20         | 0.20         | 0.20         | 0.20         | 0.80          |
| 7  | โครงการบูรณาการงานด้านบริหารและพัฒนา<br>บุคลากรกระทรวงพลังงาน   | พน. (สป.พน.) /<br>กรม       | -                        | 1         | 0.00         | 0.20         | 0.20         | 0.20         | 0.20         | 0.80          |
| 8  | โครงการบูรณาการงานด้านบริหารและพัฒนา<br>บุคลากรกระทรวงพลังงาน (หน่วยงานภาครัฐ<br>และหน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ)       | พน. (สป.พน.) /<br>กรม       | -                        | 1         | 0.00         | 0.20         | 0.20         | 0.20         | 0.20         | 0.80          |
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร<br/>เชิงรุกให้มีศักยภาพที่จำเป็น กล้าคิด กล้ามีส่วนร่วม<br/>ในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร</b> |   |                             | <b>50</b>                | <b>53</b> | <b>26.64</b> | <b>28.84</b> | <b>28.79</b> | <b>28.79</b> | <b>28.79</b> | <b>141.85</b> |
| <b>3.1 การพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap<br/>และ Development Roadmap</b>   |   |                             | <b>27</b>                | <b>27</b> | <b>19.37</b> | <b>19.37</b> | <b>19.37</b> | <b>19.37</b> | <b>19.37</b> | <b>96.83</b>  |
| 1  | โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training<br>Roadmap ของกระทรวงพลังงาน  | พน. (สป.พน.)                | 1                        | 1         | 3.13         | 3.13         | 3.13         | 3.13         | 3.13         | 15.64         |
| 2  | หลักสูตร Executive Energy Management<br>Program (EEM)   | พน. (สป.พน.)                | 1                        | 1         | 6.00         | 6.00         | 6.00         | 6.00         | 6.00         | 30.00         |
| 3  | หลักสูตรการพัฒนาทักษะการ Coaching   | พน. (สป.พน.)                | 1                        | 1         | 0.30         | 0.30         | 0.30         | 0.30         | 0.30         | 1.50          |
| 4  | หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.)<br>กระทรวงมหาดไทย (1 รุ่น)   | พน. (สป.พน.)                | 1                        | 1         | 0.25         | 0.25         | 0.25         | 0.25         | 0.25         | 1.27          |
| 5  | โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหาร<br>ระดับสูง (ส.นบส.) สำนักงาน ก.พ. (3 รุ่น)                                  | พน. (สป.พน.)                | 1                        | 1         | 0.18         | 0.18         | 0.18         | 0.18         | 0.18         | 0.90          |
| 6  | หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง สถาบันจิตวิทยา<br>ความมั่นคง (1 รุ่น)  | พน. (สป.พน.)                | 1                        | 1         | 0.16         | 0.16         | 0.16         | 0.16         | 0.16         | 0.78          |
| 7  | หลักสูตรเสนาธิการทหาร (1 รุ่น)  | พน. (สป.พน.)                | 1                        | 1         | 0.30         | 0.30         | 0.30         | 0.30         | 0.30         | 1.50          |
| 8  | หลักสูตรด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร (2 รุ่น)   | พน. (สป.พน.)                | 1                        | 1         | 0.56         | 0.56         | 0.56         | 0.56         | 0.56         | 2.80          |
| 9  | หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐ<br>ระดับสูง (บงส.) สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการ<br>คลังและบัญชีภาครัฐ (1 รุ่น) | พน. (สป.พน.)                | 1                        | 1         | 0.20         | 0.20         | 0.20         | 0.20         | 0.20         | 1.00          |
| 10   | หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง<br>(นงส.) สำนักงานงบประมาณ   | พน. (สป.พน.)                | 1                        | 1         | 0.12         | 0.12         | 0.12         | 0.12         | 0.12         | 0.60          |
| 11   | หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน<br>(1 รุ่น)  | พน. (สป.พน.)                | 1                        | 1         | 0.03         | 0.03         | 0.03         | 0.03         | 0.03         | 0.14          |
| 12   | หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับความรับผิด<br>ทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ (5 รุ่น)                                       | พน. (สป.พน.)                | 1                        | 1         | 0.04         | 0.04         | 0.04         | 0.04         | 0.04         | 0.19          |

| โครงการ/หลักสูตร   | หน่วยงานที่รับผิดชอบ | จำนวนโครงการปี 2566 | งบประมาณในปีที่ดำเนินการ |      |      |      |      |      |       |
|--|----------------------|---------------------|--------------------------|------|------|------|------|------|-------|
|  |                      |                     | รวมโครงการ               | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | รวม   |
| 13 หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ (5 รุ่น)  | พน.(สป.พน.)          | 1                   | 1                        | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.19  |
| 14 หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร (5 รุ่น)  | พน.(สป.พน.)          | 1                   | 1                        | 0.05 | 0.05 | 0.05 | 0.05 | 0.05 | 0.25  |
| 15 หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ (5 รุ่น)  | พน.(สป.พน.)          | 1                   | 1                        | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.21  |
| 16 หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง (5 รุ่น)   | พน.(สป.พน.)          | 1                   | 1                        | 0.06 | 0.06 | 0.06 | 0.06 | 0.06 | 0.28  |
| 17 หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (ม.77) (5 รุ่น)                                      | พน.(สป.พน.)          | 1                   | 1                        | 0.18 | 0.18 | 0.18 | 0.18 | 0.18 | 0.88  |
| 18 หลักสูตร “ผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.)” สถาบันวิทยาการพลังงาน (2 รุ่น รุ่นละ 2 รุ่น)                           | พน.(สป.พน.)          | 1                   | 1                        | 1.20 | 1.20 | 1.20 | 1.20 | 1.20 | 6.00  |
| 19 หลักสูตร “ด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.)” สถาบันวิทยาการพลังงาน (5 รุ่น)                                   | พน.(สป.พน.)          | 1                   | 1                        | 0.35 | 0.35 | 0.35 | 0.35 | 0.35 | 1.75  |
| 20 หลักสูตร “พลังงานสำหรับผู้บริหาร (Executive Energy Program)” สถาบันพลังงานเพื่ออุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (5 รุ่น) | พน.(สป.พน.)          | 1                   | 1                        | 0.88 | 0.88 | 0.88 | 0.88 | 0.88 | 4.40  |
| 21 หลักสูตร “ILC” สถาบันการต่างประเทศ เทวะวงศ์วโรปการ (5 รุ่น)   | พน.(สป.พน.)          | 1                   | 1                        | 0.28 | 0.28 | 0.28 | 0.28 | 0.28 | 1.38  |
| 22 หลักสูตร “OCC” สถาบันการต่างประเทศ เทวะวงศ์วโรปการ (5 รุ่น)   | พน.(สป.พน.)          | 1                   | 1                        | 0.43 | 0.43 | 0.43 | 0.43 | 0.43 | 2.13  |
| 23 หลักสูตร “AOCC” สถาบันการต่างประเทศ เทวะวงศ์วโรปการ (2 รุ่น)  | พน.(สป.พน.)          | 1                   | 1                        | 0.67 | 0.67 | 0.67 | 0.67 | 0.67 | 3.35  |
| 24 หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารกระทรวงพลังงาน (สถาบันภายในประเทศ)   | พน.(สป.พน.)          | 1                   | 1                        | 0.60 | 0.60 | 0.60 | 0.60 | 0.60 | 3.00  |
| 25 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร (3 รุ่น)  | พน.(สป.พน.)          | 1                   | 1                        | 0.21 | 0.21 | 0.21 | 0.21 | 0.21 | 1.05  |
| 26 หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี (2 รุ่น)  | พน.(สป.พน.)          | 1                   | 1                        | 1.13 | 1.13 | 1.13 | 1.13 | 1.13 | 5.67  |
| 27 โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ   | พน.(สป.พน.)          | 1                   | 1                        | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 10.00 |

| โครงการ/หลักสูตร  | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ      | จำนวน<br>โครงการ<br>ปี 2566 | งบประมาณในปีที่ดำเนินการ |             |             |             |             |             |             |              |
|---|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
|   |                               |                             | รวม<br>โครงการ           | 2566        | 2567        | 2568        | 2569        | 2570        | รวม         |              |
| <b>3.2 การพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพและทิศทาง<br/>ของกระทรวงพลังงาน</b>  | <b>พ.น.(ส.พ.น.) /<br/>กรม</b> | <b>18</b>                   | <b>18</b>                | <b>3.41</b> | <b>3.41</b> | <b>3.36</b> | <b>3.36</b> | <b>3.36</b> | <b>3.36</b> | <b>16.89</b> |
| 28 หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR<br>(5 รุ่น)   | พ.น.(ส.พ.น.)                  | 1                           | 1                        | 0.05        | 0.05        | 0.05        | 0.05        | 0.05        | 0.05        | 0.25         |
| 29 หลักสูตรพัฒนาการสื่อสารยุคดิจิทัล สถาบันการ<br>ประชาสัมพันธ์ กรมประชาสัมพันธ์ (5 รุ่น)                               | พ.น.(ส.พ.น.)                  | 1                           | 1                        | 0.03        | 0.03        | 0.03        | 0.03        | 0.03        | 0.03        | 0.15         |
| 30 หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน<br>ด้านการผลิตดูแลใหม่  | พ.น.(ส.พ.น.)                  | 1                           | 1                        | 0.44        | 0.44        | 0.44        | 0.44        | 0.44        | 0.44        | 2.19         |
| 31 หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง<br>และการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-<br>CPP)                 | พ.น.(ส.พ.น.)                  | 1                           | 1                        | 0.07        | 0.07        | 0.07        | 0.07        | 0.07        | 0.07        | 0.34         |
| 32 หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงาน<br>การเงิน การคลังภาครัฐ  | พ.น.(ส.พ.น.)                  | 1                           | 1                        | 0.44        | 0.44        | 0.44        | 0.44        | 0.44        | 0.44        | 2.19         |
| 33 หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน<br>ด้านการเงินการบัญชี  | ส.พ.น.                        | 1                           | 1                        | 0.29        | 0.29        | 0.29        | 0.29        | 0.29        | 0.29        | 1.45         |
| 34 หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง (1 รุ่น)   | ส.พ.น.                        | 1                           | 1                        | 0.06        | 0.06        | 0.06        | 0.06        | 0.06        | 0.06        | 0.30         |
| 35 หลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี<br>(1รุ่น)   | ส.พ.น.                        | 1                           | 1                        | 0.04        | 0.04        | 0.04        | 0.04        | 0.04        | 0.04        | 0.20         |
| 36 หลักสูตร Introduction to Thailand E&P<br>Business  | ช.ร.                          | 1                           | 1                        | 0.30        | 0.30        | 0.30        | 0.30        | 0.30        | 0.30        | 1.50         |
| 37 หลักสูตร Basic Petroleum Geology   | ช.ร.                          | 1                           | 1                        | 0.30        | 0.30        | 0.30        | 0.30        | 0.30        | 0.30        | 1.50         |
| 38 หลักสูตร Petroleum Project Management  | ช.ร.                          | 1                           | 1                        | 0.30        | 0.30        | 0.30        | 0.30        | 0.30        | 0.30        | 1.50         |
| 39 หลักสูตร Basic Financial Auditing  | ช.ร.                          | 1                           | 1                        | 0.38        | 0.38        | 0.38        | 0.38        | 0.38        | 0.38        | 1.88         |
| 40 โครงการ "DMF Box"  | ช.ร.                          | 1                           | 1                        | 0.05        | 0.05        | 0.05        | 0.05        | 0.05        | 0.05        | 0.27         |
| 41 หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์  | สน.พ.                         | 1                           | 1                        | 0.06        | 0.06        | 0.06        | 0.06        | 0.06        | 0.06        | 0.30         |
| 42 หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ  | สน.พ.                         | 1                           | 1                        | 0.27        | 0.27        | 0.27        | 0.27        | 0.27        | 0.27        | 1.35         |
| 43 หลักสูตร Energy Statistic Course   | สน.พ.                         | 1                           | 1                        | 0.17        | 0.17        | 0.17        | 0.17        | 0.17        | 0.17        | 0.87         |
| 44 หลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในของ<br>ประเทศไทย (Certified Professional Internal<br>Audit of Thailand - CPIAT) | สน.พ.                         | 1                           | 1                        | 0.10        | 0.10        | 0.05        | 0.05        | 0.05        | 0.05        | 0.36         |

| โครงการ/หลักสูตร  | หน่วยงานที่รับผิดชอบ | จำนวนโครงการปี 2566 | งบประมาณในปีที่ดำเนินการ |              |              |              |              |              |               |
|---|----------------------|---------------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
|   |                      |                     | รวมโครงการ               | 2566         | 2567         | 2568         | 2569         | 2570         | รวม           |
| 45 การอบรม/สัมมนา เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การเงิน การบัญชี การพัสดุกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพ และพัฒนาการปฏิบัติงานผู้ ตรวจสอบภายใน ซึ่งจัดโดยหน่วยงานของรัฐ/ สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย องค์กรหรือหน่วยงานอื่น | สนพ.                 | 1                   | 1                        | 0.06         | 0.06         | 0.06         | 0.06         | 0.06         | 0.30          |
| การจัดสรรทุนการศึกษาและฝึกอบรมในประเทศและ ต่างประเทศ  | พน.(สป.พน.) / กรม    | -                   | -                        | -            | -            | -            | -            | -            | -             |
| 46 การพัฒนา HR มีอาชีพของกระทรวงพลังงาน   | พน.(สป.พน.) / กรม    | 1                   | 1                        | 1.00         | 1.00         | 1.00         | 1.00         | 1.00         | 5.00          |
| การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการงานกระทรวงพลังงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)  | พน.(สป.พน.) / กรม    | 4                   | 4                        | 2.86         | 2.86         | 2.86         | 2.86         | 2.86         | 14.32         |
| 47 โครงการพัฒนาบุคลากรสายงานวิศวกร หลักสูตร “การทดสอบแบบไม่ทำลาย (Non - Destructive Testing : NDT (PT MT UT RT))  | รพ.                  | 1                   | 1                        | 0.78         | 0.78         | 0.78         | 0.78         | 0.78         | 3.91          |
| 48 โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับ รุรกิจพลังงาน  | รพ.                  | 1                   | 1                        | 1.07         | 1.07         | 1.07         | 1.07         | 1.07         | 5.37          |
| 49 โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีพลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy Technology Training)  | พพ.                  | 1                   | 1                        | 0.66         | 0.66         | 0.66         | 0.66         | 0.66         | 3.32          |
| 50 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนโยบาย พลังงาน   | สนพ.                 | 1                   | 1                        | 0.34         | 0.34         | 0.34         | 0.34         | 0.34         | 1.72          |
| 3.6 โครงการจัดทำคู่มือการทำงาน (ปีละ 1 ด้าน)  | พน.(สป.พน.) / กรม    | 0                   | 1                        | 0.00         | 1.00         | 1.00         | 1.00         | 1.00         | 4.00          |
| 3.7 กิจกรรมพัฒนางาน และสร้างความเข้าใจในการทำงาน (ปีละ 1 ด้าน)  | พน.(สป.พน.) / กรม    | 0                   | 1                        | 0.00         | 0.20         | 0.20         | 0.20         | 0.20         | 0.80          |
| 3.8 โครงการสื่อสารการทำงานตามคู่มือการทำงาน (ปีละ 1 ด้าน)   | พน.(สป.พน.) / กรม    | 0                   | 1                        | 0.00         | 1.00         | 1.00         | 1.00         | 1.00         | 4.00          |
| <b>รวมทั้งสิ้น</b>  |                      | <b>51</b>           | <b>63</b>                | <b>34.64</b> | <b>34.34</b> | <b>31.29</b> | <b>31.29</b> | <b>31.29</b> | <b>162.85</b> |



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน  
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับสมบูรณ์